

E U

(参考) 1ユーロ=110.94円 (2011年期中平均)

1 経済情勢

2004年以降緩やかに回復していたEU加盟27か国の景気は、世界金融危機の影響で2008年以降急速に後退に転じた。2009年はマイナス4.3%となった。その後2010年には1.9%とプラス成長に転じたが、引き続き低い成長率が続いている。

財政問題で打撃を受けたギリシャ、アイルランド及びポルトガルに対し、EUとIMFにより緊急支援が行われるなど、引き続き不透明な状況が続いている。経済が比較

的堅調なドイツやスウェーデンなどの少数の国を除けば、全般的に厳しい経済情勢である。

〈表3-5-1〉EUの実質GDP成長率

年	2008	2009	2010				2011			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	0.3	-4.3	1.9	0.4	1.0	0.5	0.2	0.7	0.2	0.3
うちEU15か国	0.0	-4.3	1.9	0.4	1.0	0.5	0.2	0.7	0.2	0.2

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

注2：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU全体の失業率は、2004年の9.0%をピークに低下傾向を見せ、2008年第1四半期には6.7%まで低下したが、その後の経済危機を受けて急速に悪化し、2010年は9.7%

となった。2011年も第1四半期から第3四半期まで9.5～9.7%で推移している。特に25歳未満の若年者の失業率は、2010年は21.1%に悪化し、2011年第3四半期には21.6%となっている。

〈表3-5-2〉EUの雇用指標

年	2008	2009	2010				2011			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	238,140	238,973	239,563	238,371	239,685	240,375	239,823	239,055	240,333	-
EU15か国	190,360	190,964	191,200	190,637	191,096	191,513	191,553	191,097	191,916	-
労働力率	70.8	70.9	71.0	70.7	71.1	71.3	71.0	70.8	71.2	-
EU15か国	72.3	72.4	72.4	72.2	72.4	72.5	72.4	72.2	72.5	-
就業者数	221,311	217,448	216,405	214,153	216,719	217,879	216,871	215,432	217,814	-
パートタイム比率	18.2	18.8	19.2	19.3	19.4	19.0	19.3	19.6	19.6	-
有期雇用比率	14.2	13.6	14.0	13.3	14.0	14.4	14.1	13.5	14.2	-
EU15か国	176,625	173,482	172,798	171,496	172,850	173,614	173,232	172,316	173,994	-
パートタイム比率	21.0	21.6	22.1	22.1	22.2	21.9	22.2	22.6	22.6	-
有期雇用比率	14.5	13.8	14.1	13.5	14.1	14.5	14.1	13.7	14.3	-
就業率	65.8	64.5	64.1	63.5	64.2	64.6	64.2	63.8	64.5	-
女性	58.9	58.4	58.2	57.8	58.3	58.5	58.2	58.1	58.7	-
55～64歳	47.4	47.9	48.4	48.1	48.3	48.5	48.6	48.8	49.5	-
EU15か国	67.1	65.8	65.4	64.9	65.5	65.7	65.5	65.1	65.7	-
女性	60.1	59.6	59.5	59.2	59.5	59.6	59.5	59.4	60.0	-
55～64歳	47.4	47.9	48.4	48.1	48.3	48.5	48.6	48.8	49.5	-
失業者数	16,829	21,525	23,158	23,230	23,261	23,043	23,015	22,737	22,892	23,280
25歳未満	4,217	5,234	5,333	5,424	5,373	5,268	5,253	5,216	5,237	5,347
EU15か国	13,735	17,481	18,398	18,419	18,487	18,331	18,288	18,120	18,236	18,657
25歳未満	3,468	4,269	4,272	4,348	4,300	4,214	4,216	4,187	4,207	4,315
失業率	7.1	9.0	9.7	9.7	9.7	9.6	9.6	9.5	9.5	9.7
25歳未満	15.8	20.1	21.1	21.3	21.1	20.9	21.0	21.1	21.1	21.6
EU15か国	7.2	9.2	9.6	9.6	9.7	9.6	9.5	9.5	9.5	9.7
25歳未満	15.7	19.9	20.4	20.7	20.5	20.2	20.3	20.3	20.4	20.9

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値、失業者数・失業率の各四半期値は季節調整済み値。

注2：特に注がない場合の労働力率・就業率は15～64歳における率。

注3：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

失業率の直近の底である2008年第1四半期から2011年第3四半期のEU加盟27か国の失業率について、各国別に見てみると、25か国で悪化しており、失業率が10%以上の国は20%超のスペインをはじめ10か国となっている。失業率の悪化幅は各国における経済危機の深刻さや、各国における雇用対策の違いなどから大きな差がある。ドイツ、オーストリアのように2008年第1四半期の失業率を下回っている国や、ベルギー、ルクセンブルグ、マルタのように1パーセント・ポイント未満の増加に留まる国がある一方で、深刻な経済危機に見舞われたスペイン、アイルランド、ギリシャ及びリトアニアで大幅に悪化しているのが目立つ。

特に25歳未満の若年者の失業率は、スペイン、ギリシャ、リトアニアで20パーセント・ポイント以上悪化しているのを始めとして、ドイツ、オーストリア、ルクセ

ンブルグを除く24か国で悪化しており、オランダ、ドイツ、オーストリアを除く24か国で失業率が10%を超え、うちリトアニア、スロバキアで失業率が30%を超えており、スペイン、ギリシャでは40%を超えている。また失業率が低下したドイツ、オーストリアを除く25か国中、ルクセンブルグを除く24か国において、若年者の失業率の悪化幅は全体の失業率の悪化幅より大きい。

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策に係る戦略の立案について、欧州連合運営条約は、加盟国とEUが共同で策定する旨規定している(125条)。その策定プロセスについては、同条約において、①欧州委員会と閣僚理事会(各国雇用担当大臣から構成)が策定する合同年次報告に基づき、毎年、各国首脳による欧州理事会が決議を採択(148条1項)、②同決議に基づき、閣僚理事会が、雇用政策の立案に際し各加盟国が考慮すべき事項を整理したガイドラインを策定(148条2項)して行うこととされており、3(3)において後述する経済・雇用に係る新たな中期戦略(欧州2020戦略)についても、左記のプロセスを経て策定された。

中期戦略に基づき、個々具体的な雇用対策は各加盟国により実施されるが、その施行状況については、EUによるモニタリング、審査・改善提案のプロセスが条約上規定されている。具体的には、①各加盟国が、雇用対策の実施状況についての年次報告をまとめ、閣僚理事会及び欧州委員会に提出(148条3項)、②閣僚理事会が、毎年、ガイドラインに照らしつつ、加盟国の雇用対策の実施状況を審査し、必要に応じ、加盟国に対して改善を提案(148条4項)、③審査結果に基づき、閣僚理事会と欧州委員会が、ガイドラインの実施状況に係る年次報告を欧州理事会に提出(148条5項)することとされており、中期戦略に沿った雇用対策の実施、審査・改善提案、欧州理事会へのフィードバックといったPDCAサイクルが担保されている。

雇用対策の実施に当たり、EUは、加盟国を支援するとともに、必要に応じ、その取組を補完しなければならない(147条)こととされている。加盟国支援の具体的なあり方としては、①加盟国が実施する雇用対策に係る上記の審査・改善提案、②①のプロセス等を通じて収集したベスト・プラクティス等を取りまとめた政策文書(コミュニケーション)等の発出といったコンサルテーショ

〈表3-5-3〉EU加盟国における失業率の比較

年	失業率			25歳未満の失業率		
	2008 Q1	2011 Q3		2008 Q1	2011 Q3	
		対2008Q1差			対2008Q1差	
EU全体	6.7	9.7	3.0	14.7	21.6	6.9
うちEU15ヶ国	6.8	9.7	2.9	14.4	20.9	6.5
ベルギー	6.9	7.4	0.5	17.3	20.5	3.2
ブルガリア	6.1	11.0	4.9	13.7	25.4	11.7
チェコ	4.4	6.6	2.2	10.0	18.0	8.0
デンマーク	3.2	7.5	4.3	7.3	14.7	7.4
ドイツ	7.6	5.8	-1.8	10.2	8.6	-1.6
エストニア	4.0	11.3	7.3	7.4	21.8	14.4
アイルランド	4.9	14.7	9.8	10.0	29.9	19.9
ギリシャ	7.8	18.4	10.6	22.3	45.8	23.5
スペイン	9.2	22.1	12.9	20.7	47.8	27.1
フランス	7.6	9.6	2.0	17.9	22.8	4.9
イタリア	6.5	8.1	1.6	20.7	28.2	7.5
キプロス	3.7	8.1	4.4	9.1	23.1	14.0
ラトビア	6.1	14.8	8.7	10.8	29.9	19.1
リトアニア	4.2	15.3	11.1	9.2	31.1	21.9
ルクセンブルグ	4.4	5.0	0.6	15.4	15.3	-0.1
ハンガリー	7.6	10.9	3.3	19.7	26.1	6.4
マルタ	5.9	6.4	0.5	11.6	14.0	2.4
オランダ	3.1	4.4	1.3	6.2	7.6	1.4
オーストリア	4.0	3.8	-0.2	8.2	7.3	-0.9
ポーランド	7.5	9.7	2.2	17.9	26.0	8.1
ポルトガル	7.5	12.7	5.2	15.8	29.9	14.1
ルーマニア	5.7	7.5	1.8	18.5	23.4	4.9
スロベニア	4.7	8.1	3.4	11.2	15.2	4.0
スロバキア	10.1	13.4	3.3	19.1	33.7	14.6
フィンランド	6.3	7.7	1.4	15.9	19.9	4.0
スウェーデン	5.9	7.3	1.4	18.9	22.3	3.4
イギリス	5.1	8.3	3.2	13.8	21.8	8.0

資料出所：EU統計局(EUROSTAT)ホームページ

注1：季節調整済み値。

注2：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

ン機能に加え、③欧州社会基金¹⁾を活用した財政支援が挙げられる。

こうした中期戦略のほか、経済危機への機動的な対応として、「欧州経済回復プラン」(2008年10月)、「雇用のための連帯」(2009年6月)がとりまとめられたが、これらにおいても、個々具体的な雇用対策の実施は加盟国に委ねつつ、EUにおいては、雇用対策の方向性に係る調整、ベスト・プラクティスの提示等のコンサルテーション機能、欧州社会基金を活用した財政支援の役割を果たしている。

(参考)

○欧州経済回復プラン

(European Economic Recovery Plan: 2008年10月)

- ・全欧州で、2009年～2010年の2年間に集中して、2000億ユーロの財政出動
(加盟国、欧州委員会、欧州投資銀行による予算措置の合算)
- ・将来への投資と、雇用の維持・創出が2大目標
- ・公共事業、建築物のエネルギー効率の改善事業への投資
(建設業での雇用維持、エネルギー利用の効率化)
- ・エコカー研究への投資(製造業の高度化・雇用維持)
- ・欧州社会基金による支給迅速化(前払方式)による加盟国の雇用対策支援
- ・加盟国による積極的雇用対策
(公共職業安定所による求職者支援、職業訓練、事業主への雇入れ助成等)

○雇用のための連帯

(Shared Commitment for Employment: 2009年6月)

- ・欧州社会基金を財源とした加盟国の雇用対策支援
(雇用維持(短時間勤務、休業等への助成)、若年者に対するトライアル雇用、職業訓練等を行う加盟国を財政支援)
- ・欧州社会基金の加盟国負担の免除(2009年～2010年の2年間)
- ・若者、失業者等による起業支援のための小口融資枠500億ユーロの設定
- ・EU域内での労働移動による再就職の支援
(欧州の公共職業安定所のネットワーク(EURES)によるマッチング支援)

3 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) 派遣労働指令の成立

2002年に欧州委員会が指令策定の提案をして以来、イギリスの強い反対により協議が難航していた派遣労働指令(Directive on Temporary Agency Work(2008/104/EC))が、2008年5月、イギリスで労使の合意が成立したことを背景に、6月の理事会の合意(正式採択は9月)、欧州議会の可決を経て11月に成立した。この指令は派遣労働者と正規労働者の間の均等待遇等を目的とするもので、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、報酬(pay)を均等処遇の範囲としている。さらに、出産・育児休暇の取得、正規従業員の求人に関する情報、社内食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会について正規従業員と同等の権利を保障するものとしている。一方、均等処遇を必要とする報酬に企業年金や法定給付を上回る傷病手当、持ち株制を含めるか否かについては各国の法制・労使協定等に委ねられている。また、指令では派遣労働者について就業初日から均等取扱いの権利を付与することを基本としているが、派遣労働者に十分な水準の保護が提供される限りにおいて、各国の法制や労使協定により一定の猶予期間を設けることを認めている。また、加盟国には、労働者派遣に係る規制は、労働者保護等の一般的な利益に適うもののみが合理的根拠を有するとの観点から規制を再考することが義務付けられている(産業界が必要とし、また労働者も家庭と仕事の両立の観点から望む柔軟性を維持しつつ、より安定的かつ良好な条件の雇用を促進する点で、当該指令は、フレキシキュリティ政策²⁾とも整合し、また、成長と雇用を目指すリスボン戦略にも資するとの考え)。2011年12月までに加盟各国は必要な国内法制の整備を行わなければならない。

■ 1) 欧州社会基金(European Social Fund)は、EU加盟国及びEU地域における生活水準や繁栄の格差是正を図るために設置された構造基金(Structural Fund)のうちの一つで、主に欧州雇用戦略のための拠出を行い、労働者の訓練、募集及び再教育のための援助を行っている。

■ 2) フレキシキュリティ(flexicurity)は、労働市場の柔軟性(flexibility)と雇用の安定性(security)の組み合わせを指す造語。2007年12月の雇用・社会相等理事会で合意されたフレキシキュリティに関する共通原則(COM(2007)0359final)では、①柔軟な労働契約、②効果的な生涯教育・訓練制度、③積極的な労働市場政策、④現代的な社会保障制度の四つを要素としている。また、フレキシキュリティの代表例の一つといわれるデンマーク・モデルは、「黄金の三角形(the golden triangle)」と称される3つの構成要素、すなわち①職業間及び地域間における高い移動性、②高いレベルの失業手当を保障する広範な社会保障制度(失業手当は最長4年支給され、給料に対するカバー率は低所得者層に対しては90%となっている。)、③機能的で積極的な労働市場政策(技術・技能の向上に力点)に特徴がある。

(2) 欧州2020 (Europe 2020) 戦略の策定

欧州委員会はEUのリスボン戦略が2010年で終了することを受けて、その後継となる2020年までの戦略を検討していたが、2010年3月に欧州2020 (Europe 2020) 戦略に関する提案文章を公表した。その後欧州理事会での骨子の合意に引き続き、6月には欧州理事会にて最終的な合意がなされた。

欧州2020戦略においては、賢い (smart) 成長・持続可能な成長・包括的な成長を3つの主要な柱とし、2020年までに達成するべき目標として以下の5つを挙げている。

- 20～64歳の就業率を現在の69%から少なくとも75%に引き上げる。
- 研究開発投資の対GDP比を3%まで引き上げる。
- 温室効果ガスの排出量を1990年比20%削減、最終エネルギー消費に占める再生可能エネルギーの割合を20%に引き上げ、エネルギー効率の20%向上。
- 中途退学の割合を10%以下とし、高等教育卒業比率を40%以上に引き上げる。
- 貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2000万人削減。

このうち、包括的な成長とは、高い水準の就業、人材投資、貧困との闘い、労働市場・職業訓練・社会保障及び福祉の刷新による市民への活力の付与を意味するとしており、欧州には以下の課題があるとされている。

- 雇用では、人口の高齢化に伴い、労働力人口が縮小しようとしている。日米では生産年齢人口の70%が就業しているのに対し、EUでは65%程度に留まる。特に高齢者の就業率が低いほか、金融危機により若年者の失業率は21%を超えている。現在労働市場から離れている、あるいは近い状況にある人々が労働市場における基盤を今後失うリスクが存在する。
- 技能面では、8000万人が基礎あるいは低位の技能しか有しておらず、一方で生涯学習の恩恵を受けるのは高等教育を受けた者となっている。2020年までに1600万の雇用機会が更に高い資格を必要とする一方、低技能層への労働需要は1200万人減少する。また就業期間の長期化を達成するには生涯にわたり新しい技能を身につける機会を必要とする。
- 貧困との闘いでは、危機前の時点で8000万人が貧困

水準以下で生活しており、うち2000万人が子供である。また、欧州で一定水準の暮らし (decent life) を送る上で不可欠な物資等を購入する所得を得られない層が人口の8%となっているほか、失業者は特に貧困のリスクに晒されている。

こうした課題の下、新しい技能・雇用に関するアジェンダが旗艦政策としてあげられている。概要は以下の通り。

就業率を引き上げ、欧州の社会モデルの持続性を確保すべく、労働市場の現代化のための環境整備を行うことを目的としている。これは、現在及び将来の労働力が環境の変化や潜在的なキャリアの転換に適応し、失業の減少、労働生産性の向上につながるよう、新たな技能の習得を円滑化することを意味する。

EUレベルで行うべき対応としては以下の項目が挙げられる。

- 労使と共に、経済変動により的確に対応し、失業と戦い、就業率を高めるためフレキシキュリティ政策を更に推進する。
- 新たな働き方 (労働時間・国境を越えた派遣労働者) 及び労働安全衛生上の新たなリスクに対し法的枠組みを検討する。
- 欧州社会基金 (ESF) などの基金からの適切な財政支援によりEU域内の労働移動の円滑化・促進をおこない、労働力の需給をより合致させる。また、合法移民の社会統合や、その能力の正当な評価等を通じ、その就業を促進する。
- あらゆるレベル (EU、各国・地域、産業、企業) で労使対話の問題解決能力を活用し、労働環境の改善を図る。また公共職業関係機関等の労働市場関係機関間の協力を推進する。
- 全ての関係者が関与する教育訓練に係る協力における戦略的枠組に対し強力な誘因を与え、(加盟国、労使、専門家と共同で) 職業教育訓練の魅力の向上、異なるレベルの教育・訓練分野間での柔軟な学習経路等を通して、生涯学習政策の原則の実施に結びつくようにする。またEUレベルでの労使団体がこの分野で独自の取組を行うことを念頭に、これら団体と

協議をおこなう。

加盟国レベルで必要な対応は以下の項目が挙げられる。

- 欧州理事会での合意に沿ってフレキシキュリティ政策を導入し、労働市場の分断の緩和、移動を促進するとともに、労働と家庭生活の調和を促進する。
- 特に低技能労働者に焦点を当てて、就労意欲を疎外しないよう、税制や給付制度の効率性について定期的な検証・見直しを行う。また自営業者に不利に働くような制度は撤廃する。
- 新しい形のワークライフバランスや高齢者の就労促進政策、男女均等を推進する。
- 労使対話で得られた結論を推進するとともに、効果的に実施されているかを検証する。
- さらなる学習と労働市場への参加に必要とされる能力が、正式でない学習過程を含めた一般及び職業・高等・成人教育全般を通し習得され認知されることを確実なものとする。
- 教育・訓練内容の企画に労使を関与させることなどを通して、教育・訓練界と職場の協力関係を発展させる。

また2010年10月21日には、雇用・社会政策担当相理事会において、欧州2020戦略の施行に当たり各加盟国が講ずべき雇用政策に係るガイドラインが採択された。このガイドラインは、欧州2020戦略の施行に当たり、各加盟国が講ずる雇用政策の立案・実施に際して考慮されるべき事項を整理したもので、就業率の向上・職業能力開発・社会統合の推進等の4項目からなっており、加盟国においては別途策定された経済運営に関するガイドラインと併せ、これらのガイドラインを踏まえた国別政策案(National Reform Programmes)を策定することが求められている。雇用政策に係るガイドラインの概要は以下の通り。

- 就業率の向上、構造的失業の改善、雇用の質の向上
加盟国はフレキシキュリティ（再就職支援とセーフティネット）を労働政策に反映させ、労働市場への参加促進・労働市場の二層化の防止・構造的失業の改善等を図るべきである。

これに向け、失業者が積極的に求職活動を行うことを前提に、非正規雇用対策、生涯学習の推進、求職活動を支援するためのセーフティネットの提供等を行うべきである。

公共職業安定所は、マッチング等の重要な役割を果たしており、個別求職者支援の機能を持たせるなど、その機能が強化されるべきである。そうしたサービスは、若者、失業の危機にある者、長期失業者等すべての者に提供されるべきである。

その他、高齢者雇用対策、男女雇用機会均等の推進、若者、障害者、合法移民等の労働市場への統合を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスを通じた就業率の向上、雇用の創出を推進するべきである。

こうした取組を行い、若年者、高齢者及び低技能労働者の労働市場への参加、合法移民のより良い統合を通じて、2020年までに20～64歳の男女の就業率を75%まで引き上げる。

- 労働市場のニーズに対応した知識・技能を備えた労働力の育成及び生涯学習の推進

加盟国は、現在・将来の労働市場のニーズに合致する知識・技能の供給を通じ、生産性を向上させるべきである。学校教育及び職業訓練が、生涯学習によって補完され、誰もが自らの知識・技能を維持・向上させる機会を保証されるべきである。

職業能力評価の体系整備等により、職業間の移動の障害となっている事由を除去するべきである。特に低技能労働者の支援、高齢者の職業能力の維持・向上、職業訓練の強化等に焦点を当てるべきである。

労使団体や企業と連携し、職業訓練へのアクセスを改善するとともに、教育やキャリア・ガイダンスを強化すべきである。

ニートについて、労使団体等と連携し、その進路決定を支援するスキームを構築すべきである。

- 教育及び職業訓練システムの質の向上並びに高等教育への参加促進

加盟国は、質の高い教育及び職業訓練へのアクセスを保証するため、教育及び職業訓練に効果的な投資を行うべきである。知識社会において求められる

重要な能力 (key competencies) の獲得に焦点を置くべきである。

また、若者や教員の留学が奨励されるとともに、教職の魅力高め、入職後の継続的な研修機会が与えられるべきである。高等教育の門戸がより開かれ、高等教育への参加が促進されるべきである。

ニートを減少させる観点から、退学防止のためのあらゆる措置が講じられるべきである。

こうした取組を通じ、中退率を10%以下に引き下げ、30～40歳の高等教育の修了者の割合を少なくとも40%にまで高める。

• 社会統合の推進及び貧困対策

貧困の防止・削減、社会参加の促進を図る上で、雇用機会の拡大は不可欠である。また、長期失業者の就業支援、ワーキング・プアの防止は、社会的排除と戦う上で重要である。この観点から、社会保障の機能強化、生涯学習及び総合的な統合政策を推進することが必要である。

社会保障制度は求職期間中の所得保障や貧困削減に焦点を当てたものとし、とりわけ、片親世帯、障害者、若者、高齢者、ホームレスといった、社会的排除の危機にある者を対象とするべきである。

こうした取組を通じ、貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2000万人減少させる。

(3) 年次労働社会開発白書「2011年欧州の雇用と社会開発 (Employment and Social Developments 2011)」の公表

欧州委員会は2011年11月に年次労働社会開発白書「2011年 欧州の雇用と社会開発 (Employment and Social Developments 2011)」を公表した。これは、前年までの「欧州の雇用 (Employment in Europe)」と「社会状況報告 (Social Situation Report)」を統合して、2011年に新しくできた年次報告書である。報告書では、労働市場の動向や貧困・格差などの社会情勢を総合的に分析し、雇用政策や社会政策の課題を検討することを目的としており、主な内容は次の通りである。

- 職の二極化の傾向は危機前からEUに存在した。新しい仕事は、特にサービス分野において、高賃金・低

賃金の両極に集中していた。2008年の深刻な不況とそれに伴う雇用の再配置により、製造業や建設業で中程度の賃金水準の仕事が多く失われ、この二極化傾向はさらに強められた。この状況は、労働人口全般の技能の向上や再習得の必要性等を強調するに至った。個人レベルでは、習得する技能の種類を正しく選ぶことが、職業生活で成功する鍵となる。経済全体で見ると、技能の予測、労働市場のマッチング、企業や労働者の変化への適応性を改善することが重要であり、持続的な雇用を創出する可能性のある新しい分野の開発が必要となる。引き続き存在する低技能の職においても、より高いレベルの読み書きや計算等の基本的な技能が求められるようになる。高等教育においても、新しいニーズを予測して対応することが、高技能の職に就くためにも求められる。

- 長期的には所得の不均衡は概して拡大傾向にある。しかし、経済情勢が引き続き厳しい中、この問題に対処する政府の財政的な政策の余地は非常に限られているため、就業率の上昇、低賃金の引き上げ、より高レベルな雇用への移行、社会的支出の質と効率の向上、金銭以外の支援等の方策が示された。
- 2009年には1億1400万人の欧州人が貧困や社会的疎外というリスクにさらされていた。欧州2020戦略の枠組みでは、所得不均衡、物資の欠乏、労働市場からの阻害という3つの複合的な指標を元に目標が設定されている。仕事に就くことが、依然として、貧困や社会的阻害からの最善の予防手段となっているが、就労貧困層（いわゆるワーキングプア）とみなされる就業していても貧困のリスクにさらされている就労人口が8%もいる。有期契約の労働は、無期契約より平均14%賃金が低く、ワーキングプアと関連付ける重要な特徴となっている。現在の労働市場の傾向として、創出される仕事の大多数は有期契約であり、今後数年間にワーキングプアが増加するリスクを高めている。
- アクティブエイジングもこの報告のテーマの一つとなっている。高齢労働者の就業率を過去10年間で50%近くに上げることに成功したものの、全人口の就業率を2020年までに75%にするという目標達成

はこの年齢層の着実な進展にかかっている。アクティブエイジング政策には、就労による金銭的な不利益を取り除くだけでなく、早期退職をとどまらせたり、学習や訓練の促進を通じた技能の陳腐化の防止、高齢者の特質にあった労働条件の整備、賃金水準の確保、健康維持、介護の提供など、高齢者に焦点を当てた支援策も含まれるべきである。

- EU拡大後の労働者の移動が報告書の最後のテーマである。2004年以來のEU域内の労働移動は、伝統

的には限定的だったのだが、新規加盟国からの移動者が約3600万人増えた。EUの拡大および労働移動の増加が受入・送出国の経済および社会状況に与える影響について懸念されていたが、加盟後の労働移動は一般的に総人口や非加盟国からの入国と比べると限定的であり、さらに、ほとんどの国で、地域の失業や賃金に重大な影響は見られず、送り出し国からの頭脳流出の危険も全体的に限られていたようだ。